

Projektreferenz

Virtueller Design Sprint zur
Produkt- & Serviceentwicklung

[change architects.io](https://change.architects.io)

Summary: Virtueller Design Sprint zur Produkt- & Serviceentwicklung

Projektziele:

- › Konzeption und Konkretisierung eines neuen Produkts/ Services (Website)
- › Ausarbeitung eines Stufenplans: Funktionserweiterung in mehreren Releases
- › Entwicklung der Website
- › Testen und Validierung der Website und der grundlegenden Idee

Herausforderungen:

- › Hoher Konkurrenzdruck: USP muss klar definiert werden
- › Keine persönlichen Termine erlaubt/ möglich, aufgrund Covid-19
- › Schnelle (remote) Einführung in VR für Externe notwendig

Vorgehen:

- › Vorbereitung der VR-Räume für den Design Sprint
- › Einschulung der Design-Sprint-Teilnehmer in VR
- › (virtuelle) Produktkonzeption und -entwicklung mit Remote-Design-Sprint-Methoden
- › Validierung der Website mit fünf unabhängigen Interviewpartnern

Erfolgsfaktoren:

- › Bereitstellung von VR-Hardware und praxisorientierte Einschulung der Teilnehmer
- › Hoher Fokus aller Teilnehmer (ermöglicht durch den Einsatz von VR) und Vertrauen in Methodik
- › Flexibilität und Anpassung der Design-Sprint-Methoden in Abhängigkeit von der digitalen Kompetenz der Teilnehmer und angepasst an Projekttyp





Alexander Rauscher
Lead Architekt



Christian Schneider
Lead Architekt



David Schneiderbauer
Lead Architekt



Astrid Reiter
Lead Architektin

Kontakt:



hello@changearchitects.io

mehr erfahren:



www.changearchitects.io



[Changearchitects.io_YouTube](https://www.youtube.com/Changearchitects.io)

change architects.io

About us

Warum es die change architects gibt

Hinter den **change architects** steht die Firma accilium mit ausgewählten Kooperationspartner*innen. In unseren Kundenprojekten, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, stoßen wir immer wieder auf nicht zufriedenstellend verlaufende Transformationsvorhaben. Vielfach werden inhaltlich ausgezeichnete Konzepte erarbeitet, jedoch ohne dabei kulturelle Aspekte zu berücksichtigen oder Führungs- und Mitarbeiterebenen ausreichend zu involvieren. Die Umsetzung erzielt oft nicht die gewünschten Ergebnisse aufgrund von Hindernissen im sogenannten „nicht sichtbaren“ Bereich.

Für dieses Problem wollten wir **eine Lösung** finden. So wussten wir doch, durch unsere intensive Beschäftigung mit den Theorien rund um „integrale Organisationentwicklung“ von Ken Wilber und Frédéric Laloux, dass es auch besser und vor allem nachhaltiger geht:

Transformative Veränderungsprozesse müssen **ganzheitlich** gestaltet sein. Das bedeutet: Prozessanalyse **UND** Führungskräftecoaching. Zusammenarbeitsmodelle **UND** Mentaltraining. **Nicht entweder/oder.**

Wie die change architects entstanden sind

Eine Lösung erarbeiteten wir in einem **einwöchigen Design Sprint**, eine Methodik von Google Ventures zum schnellen Entwickeln und Validieren von Produkten und Services. In einem iterativen Prozess entstand **gemeinsam** mit potenziellen Kund*innen und Partner*innen die **Idee der change architects**.

Unsere Lösung ist ganz einfach. Nicht jede*r Berater*in muss alles können, doch **insgesamt betrachten wir Unternehmenstransformationen ganzheitlich**. Das bedeutet, für jede Organisation, die vor einem Veränderungsprojekt steht, werden individuelle Maßnahmen definiert, welche auf die spezifischen Vorbedingungen eingehen. Damit **verbinden wir** die Kompetenzen von systemischen Organisationsberatern und klassischen Unternehmensberatungen.

Um das **volle Spektrum der Change Architektur** anbieten zu können, arbeiten wir mit unterschiedlichsten Expert*innen und Partner*innen zusammen. **Gemeinsam** decken wir alle 4 Quadranten der ganzheitlichen Transformation (nach Ken Wilber und Frédéric Laloux) ab.

Was uns als change architects verbindet

- › Wir begleiten Ihre Transformation auf Basis **wissenschaftlicher Erkenntnisse und der integralen Systemtheorie**.
- › Wir behalten „DAS GANZE“ im Blick und verbinden die „**sichtbaren**“ mit den „**nicht sichtbaren**“ Bereichen.
- › Wir unterstützen Führungskräfte dabei, die **richtige Balance** zu halten.
- › Wir leben das **digitale Arbeiten** und **moderne Kulturen** im eigenen Unternehmen.
- › Wir **verbinden** Tradition und Erfahrung mit neuen, agilen Ansätzen.
- › Wir schaffen eine Kultur des **gegenseitigen Verständnisses** und leben den **Generationendialog**.